

Convenio Colectivo de la empresa Piher Sensors and Controls, S.A.U. de Tudela

Boletín Oficial de Navarra número 233, de 5 de octubre de 2021

CONVENIO COLECTIVO PIHER SENSORS & CONTROLS, S.A.

Años 2021, 2022, 2023

TÍTULO I

Ámbitos y vigencia

Artículo 1. Ámbito.

El presente Convenio Colectivo de Empresa, en la medida y con el alcance que a cada situación afecta, será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en situación de dependencia y por cuenta de la empresa Piher Sensors & Controls, S.A., Unipersonal, domiciliada en Tudela (Navarra), Polígono Industrial Municipal, Vía Transversal 2, sin número.

Los denominados Fuera de Grupo enumerados en el Anexo 1, estarán dentro del ámbito de aplicación de solamente algunos de los artículos del presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Vigencia.

1. El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero del 2021.

2. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos del 31 de diciembre de 2023.

3. Denunciado el presente Convenio, el mismo se entenderá prorrogado hasta la aprobación del siguiente. Se respetarán a título individual todas las condiciones individuales que, consideradas en su conjunto y en su cómputo anual fueran superiores a las establecidas en el presente convenio.

TÍTULO II

Organización

Artículo 3. Organización del trabajo.

a) Referente a la Organización del Trabajo y a la movilidad de personal, se estará a lo establecido en el Artículo 34 del presente convenio y en su defecto a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales.

b) Cuando haya un cambio de turno que afecte al turno central, y se hubieran trabajado más o menos horas que las trabajadas por una persona a turnos, ese exceso o defecto se incluirá en el saldo de Horas Recuperadas.

c) Se informará regularmente al Comité de Empresa de la programación mensual prevista, así como de la prevista movilidad del personal que haya de llevarse a cabo para la ejecución de dicha programación. Asimismo, cuando haya imprevistos en la programación, que supongan movilidad, se avisará con antelación.

d) El código de Anomalías es el que aparece en el Anexo 6.

TÍTULO III*Tiempo de trabajo***Artículo 4. Jornada anual.**

1. Se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo y realmente prestado de: 1716 horas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 5. Calendario laboral general.

1. La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios, se establecerán anualmente de acuerdo entre la Dirección y el Comité de la Empresa. En caso de desacuerdo se someterá a mediación o arbitraje prorrogándose el del año anterior hasta la resolución de la controversia.
2. Quedan establecidos, como norma general, cuatro turnos de trabajo; uno de jornada partida, de mañana y tarde y los otros tres en régimen de turno continuado de mañana, tarde y noche.
3. El calendario general de Piher S&C contemplará que la fábrica permanezca abierta, como mínimo, 218 días.
4. Se podrá elaborar un calendario que incluya como de trabajo el periodo vacacional del Calendario General, en cuyo caso el personal afectado por este calendario disfrutará de su periodo vacacional a lo largo del año, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a.
5. Cuando por necesidades de fabricación se tengan que trabajar días considerados como festivos en el calendario general de Piher S&C durante un periodo mínimo de un mes, se acordará un calendario entre la Dirección y el Comité de Empresa, que contendrá al menos la disposición de un fin de semana festivo al mes y los descansos entre jornadas legalmente establecidos. Este calendario se aplicará al personal de la sección en la que vaya a ser establecido, de forma rotativa y deberá ser comunicado con una antelación mínima de 7 días naturales.
6. La negociación del calendario se hará al finalizar el año anterior y será la que rijan los días de vacaciones, apertura y cierre de la fábrica.
7. Como norma general, el calendario anual contemplará el cierre de la fábrica durante la semana de fiestas de Tudela y, al menos, 3 días de libre disposición por ajuste de calendario, así como 3 días opcionales.
8. En el caso de agotamiento de días de libre disposición, se podrán solicitar, licencias sin retribución hasta un máximo de cinco días por año y trabajador o trabajadora, pudiéndose revisar situaciones excepcionales.

Artículo 6. Vacaciones.

1. Las vacaciones serán de 22 días laborales (de lunes a viernes) y podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como reparaciones, inventarios, fiestas locales y análogas, siempre que lo crea conveniente la Dirección de acuerdo con el Comité de Empresa. En caso de discrepancia, resolverá el Tribunal Laboral de Navarra.
2. En caso de no cerrar la fábrica y que haya que trabajar en el periodo vacacional establecido en el calendario, las fechas de distribución de las vacaciones se anunciarán a las personas afectadas, previo acuerdo con ellas, con una antelación mínima de dos meses y se compensará económicamente con la parte proporcional del plus de cambio vacacional y la parte proporcional de lo que se haya trabajado (Anexo 5).

Si el preaviso fuese inferior a dos meses la parte económica por compensar sería igualmente la parte proporcional del plus de cambio vacacional y la parte proporcional de lo que se haya trabajado (Anexo 5).

Los días de disfrute de estas vacaciones los establecerá el trabajador, y la empresa aceptará siempre y cuando no suponga un perjuicio para ésta, y no ponga en riesgo entregas a cliente.

Si hay un acuerdo de cambio de vacaciones que finalmente no se llevara a cabo por decisión de la empresa, habrá compensación económica por valor de la parte proporcional de los días de cambio que se hubieran pactado (Anexo 5).

3. En caso de cierre de la Empresa por vacaciones, la Dirección, de mutuo acuerdo con el personal afectado, designará el personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, mantenimiento, obras necesarias, atenciones o urgencia de clientes, etc., acordando particularmente con el personal afectado la forma más conveniente del disfrute de su vacación anual.

4. El personal que por cualquier circunstancia no completara el año natural en la empresa, disfrutará de un número de días proporcional al generado durante dicho año.

Para su finiquito, se tendrá en cuenta la diferencia entre lo generado y lo cobrado, tanto si resulta positiva como negativa.

Artículo 7. Bolsa de horas.

Con el fin de acometer la organización del trabajo durante periodos de baja demanda, se acuerda que la empresa dispondrá de una bolsa anual de 64 horas. Esta bolsa de horas o distribución irregular de la jornada, se hará de acuerdo al siguiente condicionado:

a. Para su aplicación, la empresa lo comunicará al Comité de empresa a través de la Comisión de Producción, aportando los datos que justifican la aplicación de la medida.

b. Conjuntamente la Dirección y el CE informaran al conjunto de la plantilla sobre la medida adoptada y las razones que la justifican. En cualquier caso, se pasará aviso al personal afectado por las modificaciones de calendario al menos con 7 días naturales de antelación.

c. La nómina mensual no se verá afectada por aplicación de la bolsa de horas. Las horas formarán parte del saldo de horas de cada empleado.

d. La bolsa de horas, se recuperará en turnos completos y se hará en turnos de mañana, tarde y noche.

e. Cada hora trabajada por aplicación de esta distribución irregular de jornada pasará a la cuenta de la bolsa de horas del personal como hora recuperada. En el caso de que se trabaje en sábado recibirá, además, una compensación económica equivalente al 50% de las horas trabajadas multiplicadas por el precio-hora retribución convenio más prima y nocturnidad en caso de corresponderle, sin incluirse los conceptos de vencimiento superior al mes y vacaciones. Esta compensación se devengará en el mes siguiente en el que se aplique la distribución irregular.

f. Se podrá realizar durante todo el año excepto durante las vacaciones del periodo estival.

g. No se podrá hacer uso de los días de libre disposición/opcionales cuando se aplique la distribución irregular de la jornada.

h. Para la aplicación de la bolsa de horas, deberá estar afectada al menos el 15% de la plantilla directamente relacionada con las actividades de fabricación.

i. Al finalizar el convenio, el contador deberá pasar a cero.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

a. Horas extras.

Las horas extraordinarias podrán cobrarse de acuerdo a la retribución que se contempla en el anexo 8.

b. 1+1.

También se podrán compensar por tiempo de descanso a razón de 1 hora de descanso por hora extra trabajada más una compensación económica (Anexo 8).

Será la empresa la que decide que ofrece en cada caso.

La Dirección de la empresa, informará de las necesidades de producción o mantenimiento que incluyan horas extraordinarias.

Se pasará al Comité de empresa a principio de cada mes, la relación nominal de las horas extras realizadas, así como explicación de los motivos que las han ocasionado.

A la vista del número de ellas y sus causas, así como la posible previsión de la carga de trabajo, se estudiará entre las partes firmantes del convenio, la necesidad de contratar personal.

Artículo 9. Cuarto turno.

a. Para su aplicación, la empresa acordará con el calendario con el Comité de empresa, aportando los datos pertinentes para ello.

b. Preaviso de 7 días naturales.

c. Para poder aplicar un cuarto turno, tendrá que planificarse una duración mínima un mes.

d. Se podrá realizar durante todo el año excepto durante las vacaciones del periodo estival.

e. Tendrá que haber recursos humanos suficientes para poder acometerlo.

f. Si hubiera alguna persona implicada en un calendario de cuarto turno que justificara que no pudiera venir un fin de semana, la empresa intentará, en la medida de lo posible, facilitar el cambio.

g. Se abonará a mes vencido, la compensación correspondiente por día festivo cuando se haya trabajado.

h. Al menos, se librará un fin de semana al mes.

Artículo 10. Licencias retribuidas.

Consideraciones en todos los casos:

–En todos estos casos tendrá la misma consideración la pareja estable, debidamente acreditada por el correspondiente organismo oficial, que el cónyuge.

–En todos estos casos, cuando el trabajador/a esté asignado/a al turno de noche, podrá disfrutar de la licencia en la jornada inmediatamente anterior.

–Serán de aplicación las licencias establecidas en la legislación vigente para los casos no contemplados en este Convenio.

–Las licencias que se autoricen y que no sean retribuidas podrán ser recuperadas en función de la carga de trabajo y de acuerdo con el responsable.

FALLECIMIENTO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Fallecimiento de cónyuge e hijos/as	10 días naturales		
Padre o madre, hermanos/as y padre o madre e hijos/as políticos/as	3 días naturales		Estos días se incrementarán en 1 día natural adicional si alguno de los 3 días naturales que están establecidos es domingo o festivo oficial. Los plazos anteriores serán de 4 días si, a tal efecto, es necesario realizar un desplazamiento de su lugar de residencia habitual a una distancia superior a 250 kilómetros.

FALLECIMIENTO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Justificante del tanatorio	Los plazos anteriores serán de 4 días, si a tal efecto, es necesario realizar un desplazamiento de su lugar de residencia habitual a una distancia superior a 250 kilómetros.
Tíos/as carnales, primos/as carnales y sobrinos/as carnales.	1 día natural	Justificante del tanatorio	
Tíos/as carnales/políticos, primos/as carnales/políticos y sobrinos/as carnales/políticos.	Media jornada	Justificante del tanatorio	

ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE (MÁS DE 3 DÍAS)			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Padre o madre, padre o madre político/a, hijos/as y cónyuge	3 días naturales	Justificante hospitalario de ingreso	Se considerará grave cuando precise al menos de tres días de hospitalización, iniciándose el cómputo de los días, en el momento del ingreso en el centro hospitalario. Respecto al mismo familiar y en el mismo año esta licencia será de 2 días la segunda y tercera vez y de 1 día las sucesivas ocasiones.
Resto de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días naturales	Justificante hospitalario de ingreso	También en los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Esta licencia también aplicable en casos de: -Hospitalización domiciliario por intervención quirúrgica que haya requerido anestesia general-Extrema gravead en los que se haya estimado que no es procedente la hospitalización.

Todos los plazos serán de 4 días si, a tal efecto, es necesario realizar un desplazamiento superior a 250 kilómetros. Asimismo, las personas interesadas podrán disponer, durante el período de hospitalización de los días hábiles de licencia que le correspondan en función de la fecha de ingreso, en el momento que considere oportuno.

OPERACIÓN QUIRÚRGICA O ATENCIÓN POR INGRESO HOSPITALARIO MENOR A TRES DÍAS			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Hijos/as, cónyuge, padre o madre o hermanos.	1 día natural	Justificante hospitalario	

CONSULTA MÉDICA			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Trabajador/a	Por el tiempo imprescindible, coincidiendo con la jornada laboral.	Justificante de la consulta médica	Por el tiempo necesario para el personal del turno de noche que hayan descansado el día anterior, en el caso de que las visitas médicas sean fuera de su lugar de residencia.
Hijos/as, cónyuge y padre o madre	Por el tiempo imprescindible, coincidiendo con la jornada laboral.	Justificante de la consulta médica	En el caso del padre o la madre, se tendrá derecho a la licencia retribuida cuando el trabajador/a sea hijo/a único/a o sea el/la único/a hijo/a que conviva en la misma localidad que los padre o éstos residan el mismo domicilio. En el caso del personal del turno de noche, tendrán derecho a esta licencia en el caso de que no hayan descansado el día anterior y que las visitas médicas sean fuera de su lugar de residencia.

MATRIMONIO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Trabajador/a	17 días naturales	Libro familia	Dichos días serán acumulables con los de vacaciones, caso de coincidir ambas circunstancias.

MATRIMONIO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Padre o madre, hijos/as, nietos/as, hermanos(as hermanos/as políticos/as)	1 día natural	Justificante del matrimonio	

DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Trabajador/a	Tiempo imprescindible	Justificante del deber inexcusable de carácter público	Si se recibiese retribución por este cumplimiento, la empresa sólo viene obligada a compensar la diferencia.

CAMBIO DE DOMICILIO			
Motivo	Duración	Justificantes	Observaciones
Trabajador/a	1 día natural	Certificado de empadronamiento u otra acreditación de dicho cambio.	

Artículo 11. Pago licencias retribuidas.

Las licencias retribuidas del artículo 9 serán abonadas a razón del concepto de nómina Retribución Convenio y Prima excepto cuando la ausencia sea de más de dos horas, que no se paga la prima.

Artículo 12. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 13. Guardias localizadas.

a) Se entiende como guardia localizada, cuando el personal, tras acuerdo con la Dirección de la empresa, está en disposición de acudir a los locales de fábrica para hacerse cargo, bien del mantenimiento, organización u otras tareas de su competencia.

b) El horario será de 12 horas y se compensarán económicamente.

c) En los casos de guardia localizada, se abonará por tal concepto la cantidad equivalente al coste de tres horas extras del nivel salarial correspondiente por 12 horas de guardia o la parte proporcional al tiempo de guardia.

TÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 14. Salarios.

Con el fin de no repercutir el ajuste negativo pactado en el convenio anterior, durante la vigencia del Presente Convenio se establece congelación salarial.

Artículo 15. Distribución del total anual del salario bruto.

Los porcentajes del reparto de los salarios brutos anuales, en los diferentes conceptos, serán iguales para todos los grupos salariales y según las siguientes tablas.

Base Convenio	63%
Plus Convenio	12%
Retribución Convenio	75%
Prima	9%
Pagas Extraordinarias	16%

Los importes brutos de los distintos grupos salariales figuran en el Anexo 3, del Presente Convenio.

La nómina se confeccionará por Administración de Personal durante el primer día hábil de cada mes y se abonará a continuación, mediante transferencia bancaria a todos los trabajadores/as regulados por el presente Convenio.

Para poder cumplir este compromiso es imprescindible que el personal de Piher S&C que inicien una Incapacidad Laboral a finales de mes lo comuniquen inmediatamente, además de presentar en el plazo máximo de 3 días naturales el correspondiente parte de baja, tal y como está establecido reglamentariamente. Si no se hiciera así, sin perjuicio de las consecuencias disciplinarias que ello pudiera acarrear, cualquier ajuste se realizará en la nómina del mes siguiente.

Todos los variables se cobrarán a mes vencido.

El recibo de la nómina será entregado en soporte informático.

Artículo 16. Mínimo garantizado.

1. Las retribuciones fijadas en el presente convenio colectivo han sido pactadas en razón del desempeño a tiempo completo del trabajo y por la jornada anual pactada en el artículo número 5 del presente convenio.

2. Igualmente se entiende que todas las cantidades pactadas en este Convenio son brutas, o sea, que no están descontados ninguno de los conceptos a pagar, como son la cotización a la Seguridad Social y la Retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.).

3. En todo caso, la Empresa garantiza a todas las categorías o niveles salariales, como mínimo, las cantidades que en cómputo anual determina el Salario Mínimo Garantizado del Convenio Provincial del Metal de Navarra, una vez actualizadas cada año, así como el abanico salarial pactado en las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 17. Base convenio.

1. Este salario Base Convenio viene expresado en Euros por hora y se aplicará para el abono de las horas de anomalía Código 1.

2. Se obtendrá de dividir el 63% del bruto anual entre la suma total de horas de trabajo anual, más horas festivas, más horas de vacaciones.

Artículo 18. Plus convenio.

Se obtendrá de dividir el 12% del bruto anual entre la suma total de horas de trabajo anual más horas festivas más horas de vacaciones.

1. Se dejará de percibir este Plus Convenio cuando no se obtenga el rendimiento o actividad mínima exigible, por causas imputables al trabajador. Horas de anomalía Código 1.

2. El importe de este Plus Convenio se pagará por cada día trabajado, siempre que no haya habido falta de puntualidad o de asistencia.

3. Este plus Convenio no se pagará en las horas extraordinarias, puesto que para calcular el precio de las mismas se ha tenido en cuenta este concepto.

4. Si una persona incurriese en falta de asistencia o puntualidad o no hubiese completado la jornada establecida por motivos imputables a la misma, perderá el derecho a la percepción del plus Convenio en la cuantía siguiente:

a) Por falta de puntualidad o no completar la jornada establecida, pérdida del 25% del plus Convenio durante dicho día.

b) A efectos de lo estipulado en este artículo, el plus Convenio se dividirá por tantos días como tenga el mes de que se trató para calcular la fracción diaria.

Artículo 19. Retribución convenio.

1. Este concepto es la suma de los dos conceptos anteriores, Base convenio y Plus convenio, y que supone el 75% del salario bruto anual.

2. Es la cantidad resultante de distribuir el 75% del Salario bruto anual entre 12 mensualidades exactamente iguales, y que para cada nivel salarial figura en la columna 8 del Anexo 3 y viene expresado en Euros por mes, independientemente de los días laborales, festivos, puentes o vacaciones que un mes tenga. Por lo tanto, no habrá un abono independiente de festivos.

3. Su cobro será proporcional a los días de alta en la seguridad social.

4. Para las personas con contrato a tiempo parcial, el cobro será proporcional a su jornada anual.

Artículo 20. Prima.

La repercusión en la prima, que supone el 9% del salario bruto anual se calcula a mes vencido y está afectada por bajas IT o accidente, licencias retribuidas, visitas al médico o acompañamientos médicos,

Artículo 21. Plus distancia.

1. Al personal afectado por el presente Convenio y que reside fuera de Tudela, se le abonará un plus de Distancia en la cuantía que figura en el Anexo 5 para este concepto.

2. Solamente se abonará un viaje diario de ida y vuelta.

3. La cantidad máxima que se abonará, por este concepto, será la equivalente a residir a una distancia de 35 km.

4. Cualquier persona que cambie su domicilio de localidad, pasará a percibir el plus de Distancia correspondiente a esa localidad, desde la fecha de su traslado y previo justificante oficial de la nueva domiciliación.

Artículo 22. Plus vinculación o de antigüedad.

1. El plus de Vinculación devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo. El abono de dicho plus se efectuará mensualmente, de enero a diciembre y la forma de reparto, será el cociente de dividir el total año de dicho concepto por 12.

2. Para el cómputo de este plus de Vinculación, se tendrá en cuenta los años de trabajo en la Empresa ininterrumpidamente considerados y calculados de tres en tres. Se considerarán ininterrumpidos cuando entre contratos no hayan transcurrido más de 20 días laborables de nuestro calendario general.

El plus de Vinculación no podrá ser superior al equivalente a 10 trienios.

Sin perjuicio de lo anterior y de modo excepcional, aquellos trabajadores que, a la finalización de la vigencia del presente Convenio, tengan generados más de 10 trienios consolidarán a título individual la mayor cuantía que hayan generado.

3. No se computará para estos efectos los períodos superiores a dos meses de licencia no retribuida, excedencia voluntaria y cualquier otra circunstancia similar.

4. Los importes a pagar anualmente serán los que figuran en el Anexo 4.

Artículo 23. Plus nocturnidad.

Este plus de Nocturnidad, se abonará en la cuantía que figura en el Anexo 5 para cada nivel salarial.

El plus de Nocturnidad se abonará por las horas trabajadas, comprendidas entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

Artículo 24. Plus de trabajo en día no laboral del calendario general.

1. Aquellas personas que trabajen en días no laborales del Calendario General de Piher Sensors & Controls, como consecuencia de la aplicación de un calendario especial, recibirán un plus cuya cuantía figura en el Anexo 5 de este Convenio por día no laboral trabajado, incluyéndose en esta cantidad la parte proporcional correspondiente al pago de las vacaciones.

2. Si en función del calendario acordado hubiera un cambio en el periodo vacacional se establece una compensación cuya cuantía figura en el Anexo 5 de este Convenio, pagaderos a mes vencido en agosto o septiembre.

En este caso, se aplicará la compensación por día no laboral trabajado los sábados, domingos y fiestas de carácter nacional, autonómico o local que se trabaje.

Artículo 25. Plus turnicidad.

Cuando por necesidades de producción se trabajase a turnos semanales de mañana, tarde y noche de forma rotativa, incluso cuando un mismo turno se desempeñe hasta tres semanas seguidas, el personal afectado por estas condiciones, tendrá una disminución de jornada de 16 horas anuales o la parte proporcional correspondiente, a partir del segundo ciclo de rotación semanal. No será de aplicación en el caso de que se agrupen los turnos en cuatro o más semanas.

La compensación de las horas por turnicidad se hará a año vencido, una vez realizado el cálculo de los tres periodos mencionados y se meterá en el saldo de horas recuperadas.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se obtienen de dividir por dos el 16% del salario bruto anual.

1. Los importes que se han de pagar para cada nivel salarial son los que figuran en el Anexo 3.

2. Estas gratificaciones se harán efectivas del 15 al 20 de Julio y del 17 al 22 de diciembre, respectivamente, siendo su devengo (de 1 de diciembre a 30 de noviembre del año siguiente).

3. La liquidación del importe de dichas gratificaciones, para el personal que no haya completado un año en la Empresa, se realizará en cuantía proporcional a los días de permanencia en la misma.

Artículo 27. Ayuda de estudios.

1. Se asignará una ayuda de estudios al personal con hijos e hijas que estén comprendidos en los siguientes casos:

a) Hijos e hijas del personal que, al iniciar el curso escolar de cada año de vigencia del presente convenio, cumplan o vayan a cumplir 3 y 16 años máximo, desde el inicio del mencionado curso escolar, se les abonará los importes que figuran en la columna de "Cantidad a percibir" del Anexo 7.

b) Al personal que curse estudios varios, se les abonarán los importes que figuran en dicha columna del Anexo 7.

2. Dicho importe se hará efectivo mensualmente, de septiembre a junio, o los meses que asista al curso, debiendo presentar cada mes, el justificante de asistencia firmado por el Centro, estudiándose en cada caso las circunstancias particulares que concurren.

3. Las cantidades asignadas serán determinadas en años sucesivos por la Empresa y de acuerdo con las necesidades de cada año.

Artículo 28. Retribución en caso de enfermedad y accidentes.

Al personal de fábrica se le abonará en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

a) El 80% de su salario de cotización, desde el primer día de I.T. la primera vez del año que tenga el parte de baja.

b) El 80% de su salario de cotización a partir del tercer día de I. T. la segunda vez del año que tenga el parte de baja.

c) El 80% de su salario de cotización a partir del cuarto día, la tercera vez y sucesivas que tenga el parte de baja.

d) El personal que no tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal o baja por enfermedad, debido a que no ha cotizado el período mínimo establecido legalmente o por cualquier otra causa, la empresa le abonará en este caso el 80% de su salario de cotización durante los primeros 15 días de la baja, 20% del día 15 al 20 y posteriormente el 5%, abonando estos porcentajes desde el primer día de IT la primera vez del año que tenga el parte de baja, a partir del tercer día la segunda vez del año que tenga el parte de baja y a partir del cuarto día la tercera y sucesivas.

2. Si la incapacidad temporal es debida a accidente de trabajo, la Empresa completará hasta el total de la retribución correspondiente, desde el día de la baja y en tanto dure dicha situación.

3. Las mejoras que llevan implícitas los párrafos 1 y 2 del presente artículo, podrán ser suspendidas por la Empresa en aquellos casos que se demuestre situaciones de abuso.

Artículo 29. Dietas, viajes y salidas.

1. Los viajes por motivo de trabajo se harán a gastos pagados y con recuperación de las horas de jornada prolongadas.

2. Para estos viajes la empresa facilitará el medio de transporte.

3. En las salidas de fábrica, por necesidades de trabajo, a territorio nacional que precisen pernoctar fuera del domicilio personal, la empresa pagará una compensación de 50 euros.

4. En los viajes internacionales, por necesidades de trabajo, la empresa pagará una cuantía de 60euros por día.

TÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 30. Grupos profesionales.

Profesionalmente, el personal de PIHER, queda estructurados en seis grupos profesionales, tal y como figuran en el anexo 1, atendiendo fundamentalmente al contenido y complejidad de la prestación, aptitudes profesionales, titulaciones, conocimiento, autonomía, mando, etc., pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales.

Todo el personal se integrará en los distintos grupos profesionales produciéndose movilidad funcional en el ámbito de los mismos. Los grupos se distinguirán por un ordinal y se subdividirán a efectos económicos en niveles salariales.

Grupo profesional 1.

Criterios Generales: El personal perteneciente a este Grupo, tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realiza tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toma decisiones o participa en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeña sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Grupo profesional 2.

Criterios Generales: Es el personal que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También son aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.—Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Grupo profesional 3.

Criterios Generales: Es aquel personal que, con o sin responsabilidad de mando, realiza tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realiza funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación Titulación universitaria de grado superior, medio, conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales: Es el personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte del personal encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.—Titulación equiparable titulación universitaria de grado medio, ciclo formativo de grado superior, Bachillerato o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo profesional 5.

Criterios Generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, con conocimientos profesionales, normalmente con alto grado de supervisión y período intermedio de adaptación.

Formación.—Titulación equiparable a ciclo formativo de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Grupo profesional 6.

Criterios Generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un limitado período de adaptación.

Formación.—Formación equiparable a grado medio, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Artículo 31. Niveles salariales M.O.D.—Aplicación, valoración.

Todos los puestos de trabajo correspondientes al GP 6 están identificados mediante un código numérico y denominación. Cada uno de ellos se ha definido tanto orgánica como funcionalmente para el normal desarrollo de su actividad, valorándolos según el baremo y ratios acordados y realizando el encuadramiento final de cada puesto de trabajo en su Nivel Salarial, que figura en el Anexo 9.

Los empleados que prestan sus servicios en el Grupo Profesional 6 (MOD), percibirán las retribuciones previstas para el nivel salarial que corresponda al puesto de trabajo que desempeñen, debiendo para ello haber sido evaluados y certificados, excepto el personal de nueva incorporación al GP 6, a quienes desde la fecha de la firma de este Convenio, le será de aplicación lo establecido en el Anexo 10 de este mismo Convenio: “Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad”.

El Departamento de Calidad realiza cada tres años una evaluación y certificación de cada empleado de MOD en base a las tareas operativas, de calidad, seguridad, medioambiente y corporativas que integran el contenido funcional de cada uno de los puestos de trabajo.

Cada persona conocerá el contenido de las funciones de su puesto de trabajo, así como los conceptos que intervienen en él y su valoración. Podrá solicitar de la Comisión de Valoración la revisión de las funciones del puesto, así como de su valoración y encuadramiento salarial.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan la posibilidad de acceder a cualquier Nivel Salarial por parte del personal de MOD, para ello la dirección de la empresa establecerá la definición y amplitud de las nuevas tareas y de la polivalencia del personal, acordando en la comisión de estudio de niveles salariales las nuevas adscripciones que puedan corresponder.

Valoración.

a) Puntuación y coeficientes: En cada puesto de trabajo se valoran los diversos conceptos de la descripción del puesto entre 0 y 10 puntos. El resultado de la puntuación obtenida en cada concepto del puesto se multiplica por su coeficiente propio. Los conceptos a valorar dentro de cada puesto son:

i. Formación básica: Se entiende que son los conocimientos teóricos que exige el puesto para ser desempeñado satisfactoriamente por una persona normal, independientemente del nivel académico o cultural que posea la persona que realice sus funciones en ese puesto. El coeficiente de este concepto es “1”.

ii. Período de aprendizaje: En todas las descripciones de los puestos de trabajo debe constar este dato que se refiere al tiempo normalmente necesario para que una persona, normal y con la formación básica requerida, llegue a conocer el puesto y a trabajar satisfactoriamente en cantidad, calidad y observando las medidas de seguridad precisas. El coeficiente de este concepto es de “1.5”.

iii. Toma de decisiones: Entendida como la libertad de acción en la ejecución de las operaciones que tiene el personal para solventar las dificultades que se le pueden presentar en la ejecución

de las tareas asignadas en el puesto de trabajo. En este concepto se valora también el grado de supervisión y del tipo de trabajo que sea: bien simple o complejo, rutinario o esporádico...El coeficiente de este concepto es de "1.25".

iv. Posibilidades de error y consecuencias: Apreciación y valoración de las posibilidades de error, así como de las posibles consecuencias, que, traducidas en pérdidas monetarias o de prestigio, tengan para la Empresa los errores y/o descuidos del operario/a cometidas en la consecución de su trabajo. El coeficiente de este concepto es de "1.25".

v. Esfuerzo físico: Se valora la importancia y continuidad de los esfuerzos físicos exigidos para el desarrollo de las funciones normales del puesto, teniendo en cuenta tanto la duración del esfuerzo a lo largo de la jornada como la intensidad del mismo. Hay que hacer especial hincapié en la valoración de la actividad física en puestos de trabajo, fundamentalmente manuales, y atendiendo a la posición del cuerpo, tiempo de permanencia en el puesto, giros mecánicos, ergonomía, monotonía y repetición de las operaciones, etc. El coeficiente de este concepto es de "1.25".

vi. Esfuerzo mental: Necesario nivel de atención y utilización de información para que la tarea a realizar sea eficaz en cuanto a calidad y cantidad. La intensidad y duración son factores determinantes para la valoración de este concepto, cuyo coeficiente es "1,25"

vii. Condiciones de trabajo: Se valoran las circunstancias o condiciones del lugar del trabajo que hacen a éste penoso y/o desagradable. Influyen factores como: ruidos, vibraciones, temperatura, intemperie, humedad, polvo y grasas o gases, humo, olores...Hay que tener en cuenta la presencia, cantidad relativa, así como la continuidad en la exposición. El coeficiente de este concepto es de "1.50".

viii. Tareas asociadas: Se tienen en cuenta en la valoración global del puesto de trabajo todas aquellas tareas que sean suplementarias para la consecución estricta de la calidad y cantidad requeridas. Como ejemplo se puede citar: cambios de utillajes, utilización de aparatos de control y verificación no habituales, operaciones de mantenimiento, trabajo en equipo, etc. El coeficiente de este concepto es de "1".

ix. Trabajo en Equipo: Se valora la necesidad de imprescindible de trabajo en coordinación con otro miembro de forma que esté constituido un equipo: El coeficiente de este concepto es de "1".

1. Puntuación y Niveles. Una vez valorados y en base a la puntuación obtenida, se aplican los siguientes Niveles Salariales:

2.

NIVEL SALARIAL	PUNTUACIONES NIVEL SALARIAL
8	Para los puestos comprendidos con más 81 de puntos
9	Para los puestos comprendidos entre 75 y 81 puntos
10	Para los puestos comprendidos entre 67 y menos de 75 puntos
11	Para los puestos comprendidos entre 60 y menos de 67 puntos
12	Para los puestos con menos de 60 puntos
13	Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad

Artículo 32. Niveles salariales M.O.I.

El encuadramiento individual dentro de un nivel salarial correspondiente de cualquier grupo profesional diferente al 6.º y que le sea de aplicación el presente Convenio, quedará definido de acuerdo a la puntuación obtenida en el siguiente Baremo.

NIVEL SALARIAL	PUNTUACIONES NIVEL SALARIAL
1	De 96 a 100 puntos
2	De 92 y 95 puntos

NIVEL SALARIAL	PUNTUACIONES NIVEL SALARIAL
3	De 88 a 91 puntos
4	De 84 a 87 puntos
5	De 82 a 83 puntos
6	De 80 a 81 puntos
7	De 77 a 79 puntos
8	De 74 a 76 puntos
14	Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad

Conceptos que intervienen para el establecimiento de la puntuación:

- A.–Responsabilidad.
- B.–Capacidad.
- C.–Practica o Ejecución.
- D.–Formación.
- E.–Polivalencia.

Definición de conceptos

A.–Responsabilidad:

Se refiere tanto al grado de responsabilidad que el trabajo asignado requiere como al interés que se demuestra en su ejecución. Asimismo, engloba la capacidad de respuesta frente a situaciones que precisan de un esfuerzo adicional, así como la discreción respecto a la confidencialidad de los datos que se manejan.

B.–Capacidad:

Se refiere a la capacidad para realizar trabajos de forma autónoma al tiempo que está integrado en un equipo de forma positiva, aportando iniciativas, soluciones, métodos..., que mejoren los existentes.

C.–Practica o ejecución:

Se refiere a la concreción diaria de los trabajos que desarrolla, en cuanto al volumen y calidad de su tarea.

D.–Formación:

Se refiere a los conocimientos teóricos que posee en relación con su trabajo y al interés que muestra en ampliarlos.

E.–Polivalencia:

Se refiere a la capacidad que pueda mostrar para realizar trabajos que requieran conocimientos prácticos y teóricos distintos.

Procedimiento

–La Dirección de Píher S&C designará las personas que vayan a encargarse de realizar la revisión de los Grupos y Niveles Salariales, quienes procederán a su consideración, determinando si corresponde o no una nueva calificación.

–Los/las responsables, del personal que vaya a ser calificado, participarán directamente en la puntuación.

–Cada concepto se valorará de 0 a 10 puntos y se multiplicará por los siguientes factores de corrección:

- Puntos de A x 4.
- Puntos de B x 2,5.
- Puntos de C x 1,5.
- Puntos de D x 1.
- Puntos de E x 1.

–El resultado de la puntuación obtenida y de la adscripción al correspondiente Nivel Salarial le será comunicado a la persona interesada, que, en caso de disconformidad con la puntuación obtenida, podrá pedir explicaciones a sus responsables con respecto a los motivos de la misma.

–Si después de escuchadas las explicaciones pertinentes no se estuviese de acuerdo con las mismas, el personal podrá solicitar la revisión de su caso a la Comisión de Categorías.

–En el caso de que una persona no alcance la puntuación que corresponda a su nivel salarial se le mantendrá el que ya posee.

–Cada dos años, a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, se llevará a cabo un estudio y revisión de aquellos niveles salariales que puedan considerarse necesarios.

–En caso de cambio de adscripción de nivel salarial los efectos económicos serán efectivos a partir del 1 de enero de 2021 y se pagará con carácter retroactivo.

Las personas que ingresen por primera vez en la empresa, a partir de la firma del presente Convenio para ocupar puestos de los GP 1-5 (MOI) serán adscritas al NS 14 en las condiciones establecidas en el Anexo 10 de este convenio.

Artículo 33. Comisión de valoración MOI y MOD.

Durante la vigencia del presente convenio, se constituirá un Comité para la revisión del desempeño y niveles salariales:

Revisión de puestos de trabajo/niveles:

Constitución de una comisión única constituida por el responsable del proceso implicado, procesos auxiliares, un miembro del comité de empresa y un miembro de Recursos Humanos y Comité de Dirección de la empresa con objeto de simplificar el modelo actual de los distintos niveles salariales de la empresa.

Revisiones periódicas del desempeño:

Constitución de una comisión única constituida por el responsable del proceso implicado, procesos auxiliares y un miembro de Recursos Humanos para la revisión del performance tanto de MOD como de MOI. (Se informará de los resultados al comité de empresa, que no forma parte de dicha comisión y se proporcionarán detalles de aquellas evaluaciones que se desvíen de la media).

El fruto de estas revisiones periódicas no es consolidable y deberá ratificarse tanto en cantidad como en cualidad, en cada revisión.

Pendiente de acordar al 100%, los puntos para evaluar serán algo así como:

–Iniciativa.

–Orden y metodología-Cumplimiento de las distintas normativas de los distintos sistemas de la empresa (calidad, medioambiente, seguridad y salud laboral y 5S).

- Puntualidad y asistencia.
- Cantidad y Calidad del Trabajo desempeñado.
- Responsabilidad.
- Aprendizaje y progreso.
- Colaboración.
- Disciplina.
- Polivalencia.
- Autonomía.
- Trabajo en equipo.
- Absentismo.
- Disponibilidad.
- Actitud.
- Productividad.
- Seguimiento de los planes de control de la empresa.

El personal de nueva incorporación a M.O.D., y M.O.I. a quienes desde la fecha de la firma de este Convenio, le será de aplicación lo establecido en el Anexo 10 de este mismo Convenio: “Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad”.

El Departamento de Calidad realiza cada tres años una evaluación y certificación de cada empleado de MOD en base a las tareas operativas, de calidad, seguridad, medioambiente y corporativas que integran el contenido funcional de cada uno de los puestos de trabajo.

Cada persona conocerá el contenido de las funciones de su puesto de trabajo, así como los conceptos que intervienen en él y su valoración. Podrá solicitar de la Comisión de Valoración la revisión de las funciones del puesto, así como de su valoración y encuadramiento salarial.

Artículo 34. Movilidad.

Es frecuente que haya necesidad de efectuar muchos movimientos de reasignación de puestos de trabajo, con objeto de poder atender debidamente las solicitudes de los clientes. Esta movilidad se llevará a cabo en las siguientes condiciones:

- a. Vendrá motivada por las necesidades de producción u organizativas, teniéndose en cuenta los períodos de adaptación y aprendizaje al puesto.
- b. Se informará, con antelación, al Comité de Empresa de la programación prevista y si hubiera que realizar movilidad del personal por efecto de esa programación. El Comité podrá hacer propuestas alternativas al respecto.
- c. La movilidad se llevará a cabo, siempre que sea posible, con los límites establecidos por la legislación y las condiciones de cada persona, reintegrándose a su puesto una vez concluido el motivo que produjo dicho cambio.
- d. Se estudiarán las peticiones del personal que voluntariamente quiera acceder a puestos de trabajo de su GP que deban ser reforzados.
- e. El trabajador que sea objeto de esta movilidad, mantendrá su NS y si el puesto para el que ha sido asignado es de NS superior, al que estaba designado, será retribuido con él desde

el momento que alcance la correspondiente certificación y durante el tiempo que esté asignado a éste.

f. Al cabo de tres meses continuados en el desempeño del nuevo puesto y obtenida su certificación, se considerará consolidada su adscripción.

g. A las personas con determinados problemas de salud, la Dirección, con el asesoramiento del Servicio de Prevención, tratará de asignar el trabajo más adecuado en razón de su situación.

h. En todo caso, se garantizan todos los derechos consolidados en razón de su categoría reconocida, acuerdo o pacto con la Dirección que sean superiores a la aplicación práctica del nuevo sistema de valoración y encuadramiento salarial del GP 6.

i. No existirán limitaciones para el acceso a cualquier puesto de trabajo en razón de titulaciones específicas que puedan tener determinados trabajadores/as, siempre y cuando reúnan los conocimientos y las condiciones necesarias para su correcto desempeño conforme los criterios y estándares de calidad requeridos.

j. Cuando las condiciones del puesto de trabajo varíen por incorporación o suspensión de funciones, por haberse modificado sustancialmente el método o se incorporen nuevos puestos de trabajo, se realizará una valoración en el plazo de 3 meses teniéndose en cuenta los efectos de dicha valoración desde que se produjeron las variaciones.

k. Las personas afectadas por externalización - subcontratas de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo y que sean reubicados en otros puestos, tendrán preferencia para retornar a sus puestos anteriores, si así lo desean, en el caso de que nuevamente se internalicen las tareas, siempre que su valoración previa fuese positiva.

Artículo 35. Promoción interna.

Siempre que sea posible, la empresa sacará las posiciones vacantes a promoción interna.

Habrà una prueba o entrevista personal que valorará a todos los candidatos y candidatas que acceden a la vacante, y por orden de puntuación, se asignarán las plazas.

Para hacer esta valoración, se acordará con el comité el método de evaluación, creando si se considerase necesario un comité calificador de aptitudes, conformado por:

- La persona responsable de Recursos Humanos de la Empresa.
- Una persona Técnica en la especialidad del puesto a cubrir.
- Un miembro del Comité de Empresa.

Las tareas a realizar por dicho Comité son:

a) Designación del tipo de prueba a realizar por las personas a los puestos de trabajo, sin especificar las cuestiones concretas a tratar, pero sí determinando el método y los temas que compondrán dichas pruebas.

b) Será misión de este Comité calificador, asistir a las pruebas de aptitud, vigilar su normal desarrollo y la posterior calificación de las mismas.

c) Una vez calificadas las pruebas, se cubrirá la vacante o vacantes por las personas que hayan obtenido mejores resultados para aquel puesto, en orden decreciente. Estas pruebas tendrán una validez de un año.

d) En aquellos casos particulares en que el puesto a cubrir requiera cualidades específicas que no sea posible medir con las pruebas normales y requieran un asesoramiento exterior, (por ejemplo: Manejo de datos confidenciales, conocimientos específicos de alguna técnica, adaptabilidad para aprenderla, facilidad para aprendizaje de idiomas, etc.) se efectuará dicho asesoramiento

y se comunicarán los resultados del mismo al Comité calificador, teniendo siempre en cuenta la confidencialidad de dichos resultados.

Artículo 36. Formación.

1. El Comité de Empresa colaborará activamente en la elaboración y evaluación de los Planes de Formación, que con el fin de desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el progreso de la empresa y de su plantilla, se establezcan.

2. Los cursos de formación establecidos con carácter obligatorio se llevarán a cabo en horario de trabajo. La asistencia será voluntaria en caso de que la formación se desarrollase en horario fuera de su turno. A las personas que decidieran asistir se les compensará a precio de hora normal del nivel salarial correspondiente.

3. El personal, con contratos superiores a un año, que curse estudios que tengan como objetivo la obtención de titulaciones oficiales relacionadas con actividades que se desempeñan o vayan a desempeñarse previsiblemente en la empresa, recibirán una ayuda, equivalente al 50% de los costes de matrícula anual. La percepción de esta ayuda está sujeta a evaluación y aceptación por parte de la empresa de la relevancia y pertinencia de la formación.

4. Quienes cursen estudios oficiales, bien de bachiller, ciclos de Formación Profesional o Universitarios, tendrán preferencia para acogerse a los turnos y horarios establecidos en fábrica siempre que haya vacantes o sea posible. Asimismo, tendrán derecho a los permisos necesarios para acudir a exámenes.

TÍTULO VI

Cláusulas adicionales

Artículo 37. Responsabilidad social corporativa.

Existirá un fondo que denominaremos de responsabilidad social corporativa que será gestionado por el Comité y se regirá de acuerdo a una normativa puesta en consenso con el Comité de Dirección. Este fondo, se utilizará para actividades socioculturales, actividades medioambientales, deportes, jornadas de puertas abiertas, concursos, excursiones, biblioteca u otras actividades que fomenten la integración y el compañerismo entre todos los empleados y empleadas de nuestra empresa. Dicho fondo estará dotado de una partida anual de 10.000 euros sin que, en ningún caso, pueda acumularse de un año a otro el remanente sin utilizar.

Artículo 38. Seguro de vida y accidentes.

Se establece para el personal afectado por el presente Convenio, un seguro de vida y accidentes, cuyas indemnizaciones son las siguientes:

Vida.

–14.628,57 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa.

–14.628,57 euros en caso invalidez absoluta y permanente por cualquier causa.

Accidentes.

–13.333,24 euros en caso de fallecimiento por accidente 24 horas.

–22.179,85 euros por invalidez absoluta derivada de accidente.

–35.513,11 euros por invalidez permanente derivada de accidente.

En el caso de invalidez permanente parcial por accidente, se aplicará el baremo estipulado por la Compañía aseguradora, tomando como base máxima o 100% la cantidad de 35.513,11 Euros,

Estas cantidades serán actualizadas a la finalización del convenio, de acuerdo a los criterios generales del convenio y póliza en vigor.

Artículo 39. Seguro médico privado.

La empresa da la posibilidad de tener un seguro médico privado para el/la trabajador/a, y familiares, descontando la cantidad de la nómina como retribución flexible, de acuerdo a la normativa vigente del momento.

Artículo 40. Plan de prácticas y conocimientos.

Las partes firmantes desean posibilitar el conocimiento práctico y directo del mundo laboral y sus alternativas, así como las prácticas laborales de acuerdo con sus conocimientos.

Para ello la Dirección facilitará las prácticas siempre que se encuentren encuadradas dentro de instituciones colaboradoras, (Fundaciones Empresa-Universidad, Escuelas Profesionales, Cámaras de Comercio u otras), que designen tutores/as, seguro escolar o similar.

Artículo 41. Salud laboral y medio ambiente.

La Dirección manifiesta su firme disposición al respeto de las Normativas Nacionales y Comunitarias vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

La Dirección de la Empresa y los/las Representantes Sindicales se comprometen en el desarrollo y aplicación integral del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud laboral elaborado por la empresa.

El CE nombrará a uno de sus miembros Delegado Medioambiental, que formará parte el Comité de Gestión Medioambiental de la empresa.

Artículo 42. Prendas de trabajo.

El personal afectado por el presente convenio colectivo, recibirá anualmente de la empresa 1 juego de prendas de trabajo. El pedido se hará a principios de año, siendo la entrega dentro del primer trimestre.

En el caso de que, por las características especiales del trabajo, por deterioro excesivo debido a circunstancias puntuales y excepcionales, se precisen más prendas de trabajo, estas serán facilitadas por la empresa a través de los responsables de cada sección.

Si el deterioro fuese por circunstancias personales, se descontarían las prendas de la nómina del trabajador/a.

Artículo 43. Contrato en prácticas.

En el caso de que la Dirección considere oportuno concertar contratos en prácticas, los realizará en los términos establecidos por la Legislación vigente.

Artículo 44. Subcontratas y empresas de trabajo temporal.

Anualmente, la empresa informará al Comité de las empresas subcontratadas y del número de empleados que supone.

Los empleados que como consecuencia de externalización o subcontratación de tareas sean reubicados en otros puestos, tendrán preferencia para retornar a sus puestos iniciales en el caso de que la actividad externalizada o subcontratada se retome por parte de PIHER.

En el caso de que la Dirección de la Empresa considere necesario utilizar los servicios de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), con el fin de atender determinadas obras puntuales, acumu-

lación de tareas, sustituciones por ILT, vacaciones..., que no puedan ser asumidas por Empresas de carácter social, habituales colaboradoras, se hará con aquellas que hayan suscrito el Convenio Colectivo Estatal de ETT.

Previamente a la contratación, la Dirección expondrá de forma razonada por medio de una reunión al Comité de Empresa de los motivos y justificación de dicha utilización.

Artículo 45. Jubilaciones parciales y contratos de relevo.

En función de lo establecido en el Anexo 10 de este mismo Convenio: “Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad” y en base al acuerdo para la jubilación parcial, suscrito entre la Dirección y el Comité de empresa, de fecha 23 de marzo de 2013, en cumplimiento del Artículo 8 sobre Normas transitorias en materia de pensiones de jubilación parcial, todas las jubilaciones que se efectúen, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se harán siempre y cuando sea posible para la empresa, y de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo 46. Igualdad entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo.

En este sentido, ambas partes coinciden en que son objetivos importantes para una igualdad de trato y oportunidades los siguientes:

–Igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.

–No discriminación salarial por razón de sexo.

–Igualdad de oportunidades y trato en el acceso al empleo.

–Ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

–Igualdad en la formación y promoción profesional.

Artículo 47. Prevención del acoso.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, de acuerdo con los principios contenidos en la *Declaración de principios en materia de acoso* aprobada con fecha de 25 de mayo de 2006 y la *Declaración de principios en materia de acoso* emitido por la Dirección de la empresa con fecha de 10 de mayo de 2010, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral y acuerdan que sea de aplicación el *Protocolo de actuación en materia de acoso*, acordado por ambas partes.

Artículo 48. Tribunal laboral de Navarra.

Las partes firmantes acuerdan que la solución de conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, previa reunión de la comisión interpretadora, será sometida a la intervención de Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra. Así mismo para cualquier otro conflicto que afecte a la dirección de la empresa y al personal incluido en su ámbito de aplicación.

Igualmente, las partes firmantes asumen el compromiso de promover el sometimiento voluntario y expreso de los procedimientos de Conciliación y Mediación ante dicho Tribunal, de los conflictos individuales que surjan entre el personal y la dirección de la empresa de PIHER S&C incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio en las materias que son competencia del referido Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

Artículo 49. Comisión interpretadora.

1.–Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, cuyas funciones son la interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio, la celebración de la conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio y el seguimiento de la aplicación de lo pactado. Los miembros de dicha comisión serán los siguientes:

Por la Dirección: Jesús Martínez, Virginia Pascual, Carla Alonso.

Por la Sección Sindical U.G.T: F. David Aguerri, Fernando Arriazu, Sergio Gil.

La comisión paritaria se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

La comisión paritaria celebrará sus reuniones en las instalaciones del domicilio social de la empresa. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de votos de los miembros, una vez celebrada la deliberación de los asuntos tratados. El plazo de adopción de decisiones no podrá ser superior a 1 año.

2.–La comisión paritaria también será competente de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

El procedimiento de celebración, deliberación y adopción de acuerdos se regirá por lo establecido en el apartado 1 de este artículo.

Artículo 50. Disposición complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá el Convenio Colectivo de la industria Sidero Metalúrgica de Navarra vigente y las Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

ANEXOS

ANEXO1

Puestos de trabajo y grupos profesionales

GP	PUESTO	NOMBRE PUESTO	CATEGORÍA
1	349	RESPONSABLE INGENIERÍA	FG
1	401	QUALITY MANAGER	FG
1	500	DIRECCIÓN DE VENTAS	FG
1	606	DIRECCIÓN OPERACIONES	FG
1	700	DIRECCIÓN GENERAL	FG
1	750	DIRECCIÓN DE FINANZAS-IT	FG
1	911	RESPONSABLE RRHH	FG
2	101	RESPONSABLE LOGÍSTICA	FG
2	110	RESPONSABLE MF MONTAJES	FG
2	123	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO Y MEJORA DE MF	FG
2	128	RESPONSABLE MANTENIMIENTO EE	FG
2	182	RESPONS.MF ELEMENTOS RESISTIVO	FG
2	194	RESPONSABLE COMPONENTES Y BAÑOS	FG
2	250	CONTINUOUS IMPROVEMENT LEADER	FG
2	327	NEW PRODUCTS AND TECHNOLOGIES MANAGER	FG
2	347	PROGRAM MANAGER	FG
2	371	RESPONSABLE I+D	FG
2	381	RESPONSABLE INGENIERÍA DE PRODUCTO	FG
2	501	CUSTOMER SERVICE MANAGER	FG
2	502	RESPONSABLE VENTAS NUEVOS MERCADOS	FG
2	557	DISTRIBUTION MANAGER	FG
2	560	TECHNICAL SALES MARKETING	FG
2	606	RESPONSABLE DPTO. COMPRAS	FG
2	610	TÉCNICO SUPERIOR COMPRAS- OPERACIONES	FG
2	650	GLOBAL LOGISTICS MANAGER	FG
2	753	SUBDIRECCION FINANCIERA	FG
2	800	RESPONSABLE IT	FG
2	905	RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES	FG
2	1456	RESPONSABLE ÁREAS PRODUCTIVAS PCRS Y CONTACTLESS	FG

GP	PUESTO	NOMBRE PUESTO	CATEGORÍA
3	104	INGENIERO STAFF + MÉTODOS Y TIEMPOS	FG
3	305	RESPONSABLE PCRS	FG
3	324	TÉCNICO NPD	FG
3	331	MUESTRAS Y ESTRUCTURAS	FG
3	341	DISEÑO PRODUCTO PROCESO	FG
3	350	TÉCNICO DE MEJORA	FG
3	370	JEFE PROYECTO	FG
3	381	RESPONSABLE INGENIERÍA DE PRODUCTO	FG
3	383	TÉCNICO DE MATERIALES	FG
3	385	PATENTES, SISTEMAS Y SUBVENCIONES	FG
3	386	PROYECTOS ESPECIALES	FG
3	402	INGENIERÍA DE CALIDAD	FG

GP	PUESTO	NOMBRE PUESTO	CATEGORÍA
3	610	TÉCNICO SUPERIOR COMPRAS-OPERACIONES	FG
3	801	TECNOLOGÍA IT	FG
3	901	RESPONSABLE ADM.PERSONAL	FG
3	903	D.U.E.–SSL	FG
3	108	COLABORADOR DE RESP.LOGISTICA	FG
4	109	ING.FAB.MEJ.CONTINUA	PC
4	111	COORDINACION MF MONTAJES	PC
4	178	MTO.ELECTRICO Y ELECTRONICO	PC
4	181	COORDINACION MF COMPONENTES	PC
4	183	COORDINACIÓN PLACAS	PC
4	322	I+D (ELECTRÓNICO+SOFTWARE)	PC
4	325	ESPECIFICACIONES DE PRODUCTO	PC
4	326	DISEÑO PRODUCTO-PROCESO + PROCESISTA ELECTRÓNICO	PC
4	334	PROCESS SPECIALIST STAMPING-INJECTION	PC
4	341	DISEÑO PRODUCTO-PROCESO	PC
4	352	PROCESS DESIGN	PC
4	370	JEFE PROYECTO	PC
4	378	COORDINACIÓN CONTACTLESS	PC
4	506	COORDINACIÓN DE ALMACENES	FG
4	609	CALIDAD PROVEEDORES	FG
4	752	CONTABLE	FG
4	760	CONTROL DE COSTES	PC
4	1424	PROCESISTA	PC
4	1454	INGEN.FABRIC Y MEJORA CONT MF	PC

GP	PUESTO	NOMBRE PUESTO	CATEGORÍA
5	102	ADMON.LOGISTICA Y PLANIFICACIO	PC
5	124	MANTENIMIENTO MF MONTAJES	PC
5	125	CONDUCCIÓN MAQUINA PT15	PC
5	132	MTO. MATRICERÍA DE MONTAJES	PC
5	133	PREPARACIÓN DE PRENSAS	PC
5	137	PREPARACIÓN INYECTORA PLÁSTICO	PC
5	145	MT.º DE UTILES (MOLDES, MATRIC	PC
5	154	PERS. MT.º GESTIÓN ALMAC Y GMAO	PC
5	164	MANTENIMIENTO ELEMENTOS RESIST	PC
5	173	OPERACIONES DE PRENSAS	PC
5	178	MTO.ELECTRICO Y ELECTRÓNICO	PC
5	198	LÍDER DE EQUIPO DE PT´S	PC
5	332	PROCESS SPECIALIST PTS	PC
5	406	CONTROL DE PRODUCTO TERMINADO	PC
5	410	METROLOGIA Y CALIBRACIÓN	PC
5	412	FIABILIDAD	PC
5	504	ATENCIÓN CLIENTES	PC
5	601	TÉCNICO COMPRAS	PC
5	607	ADMINISTRACIÓN DE PLANIFICACIONES DE M.P.	PC
5	752	CONTABLE	PC
5	802	AUXILIAR SISTEMAS INFORMACIÓN	PC

GP	PUESTO	NOMBRE PUESTO	CATEGORÍA
6	105	OPERACIONES ALMACÉN COMPONENTE	PC
6	116	TAREAS MANUALES	PC
6	117	CONTROLES VOLANTES	PC
6	118	GRABACIÓN DE CERMET	PC
6	120	CONDUCCIÓN MAQUINAS PT10	PC
6	122	CONDUCCIÓN MAQUINAS N6	PC
6	125	CONDUCCIÓN MAQUINA PT15	PC
6	133	PREPARACIÓN DE PRENSAS	PC
6	137	PREPARACIÓN INYECTORA PLÁSTICO	PC
6	138	OPERACIONES DE INYECCIÓN Y MATRIZADO	PC
6	140	OPERACIONES DE PRENSAS E INYECTORAS	PC
6	141	PREPARACIÓN MAQUINAS	PC
6	166	PREPARACIÓN ORDENE FABRICACIÓN	PC
6	167	PREPARACIÓN PANTALLAS PCRS	PC
6	168	PREPARACIÓN PARTE Y TRAB.CLASI	PC
6	169	PREPARACIÓN DE MASA PLACAS	PC
6	172	TRATAMIENTOS Y VERIFICACIÓN	PC
6	173	OPERACIONES DE PRENSAS	PC
6	174	CLASIFICADO	PC
6	184	PREPA Y OPERA.SALA DE PINTURAS	PC
6	188	VERIFICACIÓN EN PROCESO	PC
6	189	CONDUCCIÓN Y MANTENI. MAQUINAS	PC
6	192	SERIGRAFÍA INTEGRAL DE CERMET	PC
6	193	OPERACIONES DE PARTIDO DE CERM	PC
6	196	CONDUCCIÓN MAQUINAS N-15	PC
6	197	CONDUCCIÓN MAQUINAS PT-6	PC
6	198	LÍDER DE EQUIPO DE PT'S	PC
6	199	OPE.Y MTO.MAQ.MONT CON INT.CAL	PC
6	201	OPERACIONES/PREPARACIÓN B.G.	PC
6	215	MONTAJES ESPECIFICOS	PC
6	221	CONDUCCIÓN MAQUINAS NPL	PC
6	228	TÉCNICO DE CONDUCCIÓN, AJUSTE DE PROCESO E INTEGRACIÓN DE LA CALIDAD	PC
6	308	LASER PCRS	PC
6	313	PREPAR Y OPERA SERIGRAFÍA PCR	PC
6	315	OPE.VARIAS Y CONTR.CALID.PCRS	PC
6	373	ESPECIALISTA SALA EPA (AREA PR	PC
6	375	TAREAS MANUALES SALA EPA	PC
6	406	CONTROL DE PRODUCTO TERMINADO	PC
6	417	INSPECCIÓN MATERIA PRIMA	PC
6	507	OPERACIONES ALMACÉN EXPEDICIÓN	PC
6	602	OPERACIONES DE ALMACÉN DE MP	PC
6	814	LÍDER DE EQUIPO DE PCRS	PC
6	815	LÍDER DE EQUIPO DE PLACAS	PC
6	816	LÍDER EQUIPO COMPONENTES	PC
6	817	LÍDER OPERADOR/ PREPARADOR DE BAÑOS	PC

ANEXO 2

Salarios

NIVEL	TOTAL	INCREMENTO	TOTAL	INCREMENTO	TOTAL	INCREMENTO	TOTAL
Salarial	2020	0,00%	2021	0,00%	2022	0,00%	2023
1	35.320,63	0,00	35.320,63	0,00	35.320,63	0,00	35.320,63
2	34.001,92	0,00	34.001,92	0,00	34.001,92	0,00	34.001,92
3	32.683,21	0,00	32.683,21	0,00	32.683,21	0,00	32.683,21
4	31.364,52	0,00	31.364,52	0,00	31.364,52	0,00	31.364,52
5	30.045,79	0,00	30.045,79	0,00	30.045,79	0,00	30.045,79
6	29.332,92	0,00	29.332,92	0,00	29.332,92	0,00	29.332,92
7	28.737,47	0,00	28.737,47	0,00	28.737,47	0,00	28.737,47
8	27.642,86	0,00	27.642,86	0,00	27.642,86	0,00	27.642,86
9	26.622,03	0,00	26.622,03	0,00	26.622,03	0,00	26.622,03
10	25.609,05	0,00	25.609,05	0,00	25.609,05	0,00	25.609,05
11	24.728,45	0,00	24.728,45	0,00	24.728,45	0,00	24.728,45
12	24.290,47	0,00	24.290,47	0,00	24.290,47	0,00	24.290,47
13	20.998,02	0,00	20.998,02	0,00	20.998,02	0,00	20.998,02
14	24.152,46	0,00	24.152,46	0,00	24.152,46	0,00	24.152,46

ANEXO 3

Distribución bruto anual 2021-2022-2023

GRUPO	SALARIO	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	RETRIBUCIÓN CONVENIO	PRIMA	PAGAS EXTRAS
Salarial	2020 (euros)	63% (euros)	12% (euros)	75% (euros)	9% (euros)	16% (euros)
1	35.320,63	22.251,99	4.238,48	26.490,47	3.178,86	5.651,30
2	34.001,92	21.421,21	4.080,23	25.501,44	3.060,17	5.440,31
3	32.683,21	20.590,43	3.921,99	24.512,41	2.941,49	5.229,31
4	31.364,52	19.759,65	3.763,74	23.523,39	2.822,81	5.018,32
5	30.045,79	18.928,85	3.605,49	22.534,34	2.704,12	4.807,33
6	29.332,92	18.479,74	3.519,95	21.999,69	2.639,96	4.693,27
7	28.737,47	18.104,60	3.448,50	21.553,10	2.586,37	4.597,99
8	27.642,86	17.415,00	3.317,14	20.732,15	2.487,86	4.422,86
9	26.622,03	16.771,88	3.194,64	19.966,52	2.395,98	4.259,52
10	25.609,05	16.133,70	3.073,09	19.206,79	2.304,81	4.097,45
11	24.728,45	15.578,92	2.967,41	18.546,34	2.225,56	3.956,55
12	24.290,47	15.303,00	2.914,86	18.217,86	2.186,14	3.886,48
13	20.998,02	13.228,76	2.519,76	15.748,52	1.889,82	3.359,68
14	24.152,46	15.216,05	2.898,30	18.114,35	2.173,72	3.864,39

ANEXO 4

Antigüedad

TRIENIOS	INCREM	ANT.2 021- 2022-2023	MENSUAL
1.º TRIENIO-3 años	0,00	213,45904	17,78825

TRINIENOS	INCREM	ANT.2 021- 2022-2023	MENSUAL
2.º TRIENIO-6 años	0,00	402,37488	33,53124
3.º TRIENIO-9 años	0,00	685,77685	57,14807
4.º TRIENIO-12 años	0,00	874,54617	72,87885
5.º TRIENIO-15 años	0,00	968,87444	80,73954
6.º TRIENIO-18 años	0,00	1.252,83971	104,40331
7.º TRIENIO-21 años	0,00	1.350,80985	112,56749
8.º TRIENIO-24 años	0,00	1.441,35012	120,11251
9.º TRIENIO-27 años	0,00	1.531,54089	127,62841
10.º TRIENIO-30 años	0,00	1.621,73168	135,14431
11.º TRIENIO-33 años	0,00	1.711,89991	142,65833
12.º TRIENIO-36 años	0,00	1.802,07941	150,17328
13.º TRIENIO-39 años	0,00	1.892,26043	157,68837
14.º TRIENIO-42 años	0,00	1.982,44147	165,20346
15.º TRIENIO-45 años	0,00	2.072,62251	172,71854

ANEXO 5

Plus nocturnidad

GRUPO	2021- 2022-2023
SALARIAL	
NIVEL 01	3,37247
NIVEL 02	3,24656
NIVEL 03	3,12064
NIVEL 04	2,99473
NIVEL 05	2,86882
NIVEL 06	2,80075
NIVEL 07	2,74390
NIVEL 08	2,63938
NIVEL 09	2,54191
NIVEL 10	2,44519
NIVEL 11	2,44519
NIVEL 12	2,44519
NIVEL 13	2,44519
NIVEL 14	2,44519

ANEXO 5	2021- 2022- 2023
PLUS DISTANCIA	0,04958 euros
FIN SEMANA RESP.COORDIN.	85,34585 euros
COMPLEMENTO SUSTIT NOCHE	13,86767 euros
TRABAJO EN DIA NO LABORAL	60,64926 euros
CAMBIO PERIODO VACACIONAL (TOTAL MENSUAL)	1.198,88075 euros
CAMBIO PERIODO VACACIONAL (TOTAL SEMANAL- 5 DÍAS)	299,7201 euros
CAMBIO PERIODO VACACIONAL (TOTAL DIARIO)	59,9440 euros

ANEXO 6

Código de anomalías

1. Se pagará a base convenio:

La rotura de maquinaria imputable al trabajador/a reservándose la Dirección el ejercicio de los derechos que, en cada caso, le conceda la normativa vigente.

2. Se pagará a actividad normal, es decir: base + plus convenio:

Los paros o incidencias no imputables al trabajador/a, tales como:

a) Crisis de pedidos o falta de trabajo.

b) Atención médica exterior y enfermería.

c) Desplazamientos fuera de su puesto de trabajo por cuestiones de interés del trabajador/a, siempre y cuando haya previamente solicitado y obtenido el correspondiente permiso.

3. Se pagará a base convenio + plus convenio + actividad 70 en los supuestos siguientes:

d) Barrer y limpiar cuando no pueda ser incluido en el cronometraje.

e) Rotura o avería de máquinas solas o en batería.

4. Se pagará a base convenio + plus convenio + actividad 78 en los siguientes casos:

f) Arreglos no cronometrados.

5. Se pagará a la actividad media que venía percibiendo durante el período del mes anterior en los casos siguientes:

g) Falta de suministro de materiales por causa imputable a la Empresa.

h) Suministro de material al operario/a en malas condiciones, siempre que alcance el rendimiento normal que se determine en el cronometraje provisional, teniendo en cuenta para efectuarlo los defectos del material suministrado.

i) Desplazamiento fuera de su puesto de trabajo, cuando el mismo se ha producido requerido por mandos.

j) Confección de muestras.

k) Trabajos realizados por devolución de materiales, salvo que las devoluciones sean debidas a defectos imputables a la actuación del operario/a.

l) Prueba de máquinas nuevas antes de realizar el cronometraje.

m) Durante el período de adaptación por cambio de métodos y cronometraje.

n) Durante el período de adaptación por cambio de puesto de trabajo.

ñ) Maquinaria en malas condiciones.

ANEXO 7

Ayuda de estudios

CURSO	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
1.º INFANTIL (3 AÑOS)	26,54199	26,54199	26,54199
2.º INFANTIL (4 AÑOS)	26,54199	26,54199	26,54199
3.º INFANTIL (5 AÑOS)	26,54199	26,54199	26,54199
1.º PRIMARIA (6 AÑOS)	26,54199	26,54199	26,54199

CURSO	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023
2.º PRIMARIA (7 AÑOS)	26,54199	26,54199	26,54199
3.º PRIMARIA (8 AÑOS)	29,39165	29,39165	29,39165
4.º PRIMARIA (9 AÑOS)	29,39165	29,39165	29,39165
5.º PRIMARIA (10 AÑOS)	32,20016	32,20016	32,20016
6.º PRIMARIA (11 AÑOS)	32,20016	32,20016	32,20016
1.º ESO (12 AÑOS)	34,99839	34,99839	34,99839
2.º ESO (13 AÑOS)	34,99839	34,99839	34,99839
3.º ESO (14 AÑOS)	37,90978	37,90978	37,90978
4.º ESO (15 AÑOS)	37,90978	37,90978	37,90978
16 AÑOS	37,90978	37,90978	37,90978
OPERARIOS/AS	23,70262	23,70262	23,70262

ANEXO 8

Horas extras 1+1

GRUPO SALARIAL	2021	2022	2023	GRUPO SALARIAL	2021	2022	2023
	Horas Extra	Horas Extra	Horas Extra		Horas 1+1	Horas 1+1	Horas 1+1
Nivel 01	34,46295	34,46295	34,46295	Nivel 01	19,3958	19,3958	19,3958
Nivel 02	33,17627	33,17627	33,17627	Nivel 02	18,67165	18,67165	18,67165
Nivel 03	31,88958	31,88958	31,88958	Nivel 03	17,94751	17,94751	17,94751
Nivel 04	30,60291	30,60291	30,60291	Nivel 04	17,22337	17,22337	17,22337
Nivel 05	29,3162	29,3162	29,3162	Nivel 05	16,4992	16,4992	16,4992
Nivel 06	28,62064	28,62064	28,62064	Nivel 06	16,10774	16,10774	16,10774
Nivel 07	28,03965	28,03965	28,03965	Nivel 07	15,78076	15,78076	15,78076
Nivel 08	26,97163	26,97163	26,97163	Nivel 08	15,17967	15,17967	15,17967
Nivel 09	25,97558	25,97558	25,97558	Nivel 09	14,6191	14,6191	14,6191
Nivel 10	24,9872	24,9872	24,9872	Nivel 10	14,06283	14,06283	14,06283
Nivel 11	24,12798	24,12798	24,12798	Nivel 11	13,57926	13,57926	13,57926
Nivel 12	23,70064	23,70064	23,70064	Nivel 12	13,33876	13,33876	13,33876
Nivel 13	21,41407	21,41407	21,41407	Nivel 13	12,05187	12,05187	12,05187
Nivel 14	24,63101	24,63101	24,63101	Nivel 14	13,86237	13,86237	13,86237

ANEXO 9

Puestos de trabajo MOD

(pendiente de reorganización tras constitución comisión evaluación)

ANEXO 10

Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes, por una parte, de que la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento de la competitividad de la empresa son en estos momentos

objetivos prioritarios, y por otra, que el tiempo que se precisa para el completo aprendizaje del funcionamiento de la empresa, de las tareas e instrucciones de producción, calidad, seguridad, medioambiente, y corporativas..., para desempeñar correcta y completamente los diferentes puestos de trabajo, dentro de los altos estándares de calidad que exigen nuestros clientes, acuerdan establecer las siguientes medidas de fomento de contratación de nuevas incorporaciones y mantenimiento de la competitividad.

1. Puestos de MOD.

El personal de nuevo ingreso que inicie su prestación de servicios en MOD será evaluado y certificado conforme lo previsto en el artículo 31.

Entre tanto, y mientras realiza el aprendizaje de los conocimientos, habilidades, cultura y procesos colectivos, y demás recursos necesarios para prestar su trabajo con los estándares de calidad y autonomía requeridos, será encuadrado en el Nivel salarial 13 por un tiempo de 18 meses.

Transcurridos los referidos 18 meses, pasará a ser encuadrado en el Nivel correspondiente al puesto que desempeñe, siempre y cuando su evaluación haya sido positiva y haya obtenido el certificado de aptitud.

Estos trabajadores que inicien su prestación de servicios en la empresa y consecuentemente hayan sido encuadrados en el Nivel salarial 13, conforme lo regulado en los párrafos anteriores, tendrán prioridad para ocupar cualquier vacante que se produzca en el Grupo Profesional 6, (MOD), mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido, si no lo hubieran concertado ya con anterioridad, sin perjuicio de continuar adscrito al Nivel Salarial 13 hasta que se alcance el tiempo máximo de 18 meses y haya sido evaluado y certificado positivamente.

A los efectos del cómputo de los períodos temporales de 18 meses previstos en los apartados anteriores, se tendrán en cuenta todos aquellos períodos de trabajo realizados por el empleado, salvo que hayan transcurrido más de 6 meses desde la finalización de su última contratación, supuesto en el que se iniciará de nuevo su cómputo.

Los trabajadores temporales que al inicio de la vigencia del presente convenio prestan sus servicios en la empresa les será de aplicación el “Acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad”, manteniendo sus actuales condiciones salariales.

En todo caso, el derecho preferente para ocupar vacantes está referido a puestos de trabajo que se correspondan con las competencias, titulaciones y preparación que haya adquirido el trabajador.

2. Puestos de MOI/GP 4-5.

El personal de nuevo ingreso que inicie su prestación de servicios en los Grupos Profesionales 4 y 5, y le sea de aplicación el presente Convenio Colectivo, será evaluado y certificado por parte de su responsable, en coordinación con el Departamento de RRHH.

Entre tanto, y mientras realiza el referido aprendizaje de los conocimientos, habilidades, cultura empresarial, y demás recursos necesarios para prestar su trabajo con los estándares de calidad y autonomía requeridos serán encuadrado en el Nivel salarial 14 por un periodo de 24 meses. Transcurridos los referidos 24 meses, pasará a ser encuadrado en el Nivel Salarial 8.

Estos trabajadores que inician su prestación de servicios en la empresa y consecuentemente han sido encuadrados en el Nivel Salarial 14, conforme a lo regulado en los párrafos anteriores tendrán prioridad para ocupar cualquier vacante que se produzca en los Grupos Profesionales 4 y 5, (MOI), mediante la suscripción de un contrato de trabajo indefinido, si no lo hubieran concertado ya con anterioridad, sin perjuicio de continuar adscritos al Nivel Salarial 14 hasta tanto sean evaluados favorablemente y se alcance en tiempo máximo establecido de 24 meses.

A los efectos del cómputo de los períodos temporales de 24 meses previstos en los apartados anteriores, se tendrán en cuenta todos aquellos períodos de trabajo realizados por el empleado, salvo

que hayan transcurrido más de 6 meses desde la finalización de su última contratación, supuesto en el que se iniciará de nuevo su cómputo.

Los trabajadores temporales que al inicio de la vigencia del presente convenio prestan sus servicios en la empresa les será de aplicación el “acuerdo para el fomento de la contratación y mantenimiento de la competitividad”, manteniendo sus actuales condiciones salariales.

En todo caso, el derecho preferente para ocupar vacantes está referido al Grupo profesional y puesto de trabajo que se corresponda con las competencias, titulaciones y preparación que haya adquirido el trabajador.”

ANEXO 11

Listado de conceptos de nómina

(Lista susceptible de ser modificada y /o ampliada con nuevos conceptos)

CÓDIGO	TIPO	DESCRIPCIÓN CONCEPTO	BREVE EXPLICACIÓN DEL CONCEPTO
13	Informativo	PERMISOS SIN PRIMA	Total de horas que no se cobran de prima en el mes
90	Devengo	R.CONVENIO (75%) PATERN PAR	75% bruto anual por la diferencia % paternidad parcial
91	Devengo	PRIMA MOI-PATERN T.PARCIAL	Prima sin actividad, diferencia % paternidad parcial
99	Devengo	ABONO DIA ERE	Abono día ERE, diferencia compensada por la empresa
110	Devengo	RETRIBUCION CONVENIO (75%)	Salario mensual igual al 75% salario año entre 12 meses
111	Devengo	DIFERENC.HORAS NORM.	Error en horas normales
120	Devengo	PRIMA	Prima sin actividad, diferencia % paternidad parcial
121	Devengo	DIFEREN.PRIMA	Error en horas prima
122	Devengo	PRIMA PRODUCCIÓN	Prima a actividad 80
123	Devengo	PRIMA MAQUINA	Prima a actividad 1000
124	Devengo	HORAS CÓDIGO 1	Horas anomalía código 1
125	Devengo	HORAS CÓDIGO 2	Horas anomalía código 2
126	Devengo	HORAS CÓDIGO 3	Horas anomalía código 3
127	Devengo	HORAS CÓDIGO 4	Horas anomalía código 4
128	Devengo	HORAS CÓDIGO 5	Horas sin actividad-Precio Act. 80 ó 1000
140	Devengo	HORAS NOCHE	Horas presencia noche
141	Devengo	DIF.HORAS NOCHE	Error en horas noche
150	Devengo	PLUS DISTANCIA	Abono total días trabajador por kilometraje
158	Devengo	HORAS FORMACIÓN	Horas de Formación (Fuera de horario jornada normal)
160	Devengo	HORA EXTRA COYUNTUR.	Horas Extras
161	Devengo	DIF.H.EXT.COYUNT.	Error en horas extras
170	Devengo	INCENT.H.EXT.COYUNT.	Prima horas extras
171	Devengo	DIF.INCENT.H.EXT.COY	Error en prima de horas extras
182	Devengo	ANTIGUEDAD	Pago mensual por antigüedad en la empresa
190	Devengo	AYUDA ESTUDIOS	Pago de septiembre a junio
193	Devengo	VIAJES	
198	Devengo	PLUS DE COORDINACIÓN	Plus a nivel individual
200	Devengo	PRIMA VACACIONES	Días vacaciones oficiales X Horas de prima día vacaciones
201	Devengo	DIF.H.PRIMA VAC.	Error en prima vacaciones
210	Devengo	PLUS NOC.VACAC.	Cobro pluses último año/12 mese/30 días X días Vacaciones
212	Devengo	DIF.PL.NOCT.VACAC.	Error en plus noche vacaciones
220	Devengo	PLUS ESPECIAL(CCCT)	Plus a nivel individual
225	Devengo	DIF.PLUS.ESP.VAC.	Error en plus CCCT vacaciones

CÓDIGO	TIPO	DESCRIPCIÓN CONCEPTO	BREVE EXPLICACIÓN DEL CONCEPTO
309	Devengo	DIAS PAGA EXTRA	Días paga extra
310	Devengo	LLAMADAS	Llamadas no previstas fuera de horas de trabajo
311	Devengo	REVISION SALARIAL	Revisión salarial
312	Devengo	REVISION SALARIAL	Revisión salarial
320	Devengo	GUARDIAS	Guardias durante los festivos (12h correspondiente a 3 extras)
321	Devengo	DIF.SUELD.H.NORMALES	Diferencia horas normales puesto de otro nivel salarial
322	Devengo	DIF.SUELD.H.NORM.	Diferencias o errores mes anterior horas normales/Dif. Nivel
323	Devengo	DIF.SUELD H.PRIMA	Diferencias horas de primas puesto de otro nivel salarial
324	Devengo	DIF.SUELD.H.PRIMA	Diferencias o errores mes anterior horas prima/Dif. Nivel
325	Devengo	DIF.SUELD.H.EXT.COY.	Diferencias o errores mes anterior horas extras
329	Devengo	DIFERENCIA PLUSES	Diferencias o errores mes anterior pluses, en importe
330	Devengo	DIF.HORAS PLUSES	Diferencias o errores mes anterior pluses, en horas
338	Devengo	DIF.MES ANTERIOR	Diferencias o errores nómina mes anterior
339	Devengo	DIFERENCIA PAGAS EXTRAS	Diferencias o errores nómina pagas extras
340	Devengo	MEJORA PRODUCTIVIDAD PT15	Mejora productividad
347	Devengo	REVISIÓN SALARIAL AÑO ANTERIOR	Revisión salarial
349	Descuento	SEGURO MÉDICO PRIVADO	Descuento por seguro médico privado
352	Descuento	DESC.PLUS CONVENIO	Descuento por retrasos o ausencias sin justificar
354	Devengo	REG.IT.MES ANT.	Diferencias o errores mes anterior IT
355	Devengo	1+1	Horas fuera de jornada habitual, elección cobro y disfrute
356	Devengo	PAGOS VARIOS (COTIZA SS)	Diferencias o errores nómina mes anterior
357	Devengo	PAGOS VARIOS (COTIZA IRPF)	Diferencias o errores nómina mes anterior
358	Devengo	PAGOS NETOS (NO COTIZA NADA)	Diferencias o errores nómina mes anterior
360	Devengo	LICENCIA MATRIMONIO	Abono Licencia Retribuida por matrimonio
361	Devengo	COMPLEMENTO SUSTITUCIÓN NOCHE	Abono por cubrir noche sin estar planificada en Mto. Máquinas
362	Devengo	TRA.FIN SEMA.ENCARGA	Abono por trabajo fin de semana responsables de coordinación
365	Descuento	CUOTA SINDICATO	Descuento a nivel individual
366	Descuento	APORTACION VOLUNTARI	Descuento a nivel individual
368	Devengo	PLAN DE SUGERENCIAS	Abono por aceptación de sugerencias
369	Devengo	TRABAJO FIN DE SEMANA	Abono por trabajo fin de semana
370	Descuento	ANTICIPOS	Descuento a nivel individual
371	Devengo	ANTICIPOS	Descuento a nivel individual
372	Devengo	COMP.TRABAJO VACACIONES	Compensación por cambio de vacaciones oficiales
375	Descuento	ANTICIP.FONDO SOCIAL	Descuento a nivel individual
376	Descuento	EJECUTIVO	Descuento a nivel individual
377	Descuento	PENSION ALMENTOS Y DESEQUILIBR	Descuento a nivel individual
380	Devengo	HORAS NO RETRIBUIDAS	Horas a descontar por Licencias NO Retribuidas
395	Descuento	COMEDOR	Descuento a nivel individual por comedor mes anterior
397	Descuento	SALARIOS EN PRODUCTO (GUARDE- RÍA)	Descuento a nivel individual
399	Informativo	EN ESPECIE	Cantidad a cotizar para IRPF y Seg.Social por pago en especie
400	Devengo	COMPL.ILT EMPRESA	Complemento IT Enfermedad-pago legal empresa
405	Devengo	COMPL.ACCIDENTE	Complemento Accidente-75% al 100%-según convenio
475	Devengo	COMPLEMENTO I.T.	Complemento IT Enfermedad-pago según convenio
491	Devengo	COMPL.ILT ANTIGUEDAD	Abono antigüedad días IT-no cotizan
600	Devengo	P.P.PAGAS EXT.JULIO	Días e importe paga extra Julio
605	Devengo	P.P.PAGA EXT.DICIEM.	Días e importe paga extra diciembre
606	Devengo	PLUS ESP.FINIQ.	Abono a nivel individual

CÓDIGO	TIPO	DESCRIPCIÓN CONCEPTO	BREVE EXPLICACIÓN DEL CONCEPTO
607	Devengo	PLUS NOC.VACACIONES	Liquidaciones cobro pluses ultimo año/12 mese/30 días X días Vac.
608	Devengo	PRIMA VAC.PARA FINI.	Liquidaciones días vacaciones oficiales X Horas de prima día vac.
609	Devengo	H.NORM.VAC.FINIQ.	Liquidaciones días vacaciones oficiales X Horas de norm día vac.
705	Descuento	RETENC.SS.SS. P.P. VACACIONES	Retención Seguridad Social parte trabajador en Liquidaciones
998	Devengo	INDEMNIZACIÓN 8 Ó 15 DÍAS	Indemnización correspondiente a finalización contrato
9000	Devengo	INDEMNIZACIONES DESPIDO	Indemnización despido ERE, causas tecnológicas, etc....

En Tudela, 20 de mayo de 2021.

Sergio Gil Zueco, Jesus Martinez Orta, David Aguerri Galindo, Enrique Catalan Velasco y Fernando Arriazu Villafranca.